

ПОНЯТТЯ ТА РОЛЬ МАТЕРІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Правовідносини з матеріальної відповідальності – це різновид індивідуальних трудових відносин. «У таких правовідносинах беруть участь ті ж самі сторони, що й в основних трудових правовідносинах – працівник і роботодавець» [1, с.194]. Сьогодні, в умовах реформування трудового законодавства, що здійснюється на підставі Конституції України [2], даний різновид трудових правовідносин вимагає глибокого комплексного дослідження з метою розробки концепції розвитку правовідносин з матеріальної відповідальності, усунення колізій та прогалин у чинному законодавстві, та норм, які за своїм змістом не відповідають ринковим відносинам. Зміни, що відбуваються у суспільному житті, не можуть не впливати на розвиток і удосконалення трудових правовідносин. У зв'язку з цим потрібне чітке правове забезпечення належного функціонування трудових відносин в умовах існування різноманітних рівноправних форм власності: приватної, колективної і державної [3, ст.249]. Існуюче законодавство про працю, зорієнтоване на планову економіку, має бути замінене на нормативно-правове забезпечення, пристосоване до вимог ринку. Природно, нове законодавство мусить не тільки відповідати вимогам сучасної практики розвитку соціально-трудових відносин, але й відбивати досягнення науки трудового права, враховувати досвід його культурно-історичного розвитку. Як висновок: перехід до ринкових відносин в економіці потребує розробки й прийняття нового трудового кодексу України, метою якого є закріплення й удосконалення юридичних гарантій трудових прав найманих працівників, особливо у випадку притягнення їх до матеріальної відповідальності.

Місце та роль матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин розкривається в її функціях, зміст і структура яких визначається цілями, обумовленими законодавством. Відповідно до ст.130 Кодексу законів про працю України [4] загальна мета матеріальної відповідальності полягає у відшкодуванні сторонами трудових правовідносин збитків, заподіяних одна одній.

При загальній характеристиці функцій матеріальної відповідальності працівників необхідно зазначити їх основні положення. Зміст і службова роль функцій матеріальної відповідальності зумовлені метою і призначенням трудового права. Ці функції представляють, конкретизують функції трудового права і працюють на нього. Нині виділяють такі функції трудового права: виробничу, захисну та виховну. Говорячи про суть і особливості трудового права, С.О. Іванов, Р.З. Лівшиць та Ю.П. Орловський вірно зазначили, що вони виявляються в специфічних функціях, які притаманні тільки цій галузі права, і не повторюються в інших [5, с.81]. Суть інституту матеріальної відповідальності полягає також в специфічних функціях, яких немає як у правових інститутах даної галузі, так і в інститутах відповідаль-

ності інших галузей права. Можна з певністю стверджувати, що відшкодувальна функція з відшкодування шкоди, заподіяної майну підприємства працівником, і гарантійна функція охорони заробітної плати від необґрунтованих утримань є специфічно трудовими і існують тільки в інституті матеріальної відповідальності трудового права. Щодо виховної функції, то хоча вона і входить до інших інститутів різних галузей права, проте має свій особливий напрям, який виражається у вихованні дбайливого ставлення до майна підприємництва. Невід'ємними функціями матеріальної відповідальності є також попереджуюча і стимулююча функції. Функціонування матеріальної відповідальності повинно характеризуватися збалансованістю, тобто встановленням рівноваги або правильного співвідношення між її функціями як взаємозалежними сторонами правового впливу. Це означає, що функції матеріальної відповідальності (як і функції трудового права) повинні перебувати у співвідношенні, яке відповідає інтересам суспільства, власника й особи, і розвиватися в повній відповідності із соціально-економічними і політичними завданнями держави. Відтак, функції матеріальної відповідальності – відшкодувальна, виховна-попереджуюча, гарантійна, стимулююча), – конкретизуючи функції трудового права (виробничу, захисну, виховну), забезпечують надійний захист трудових прав суб'єктів трудових правовідносин у сфері їх матеріальної відповідальності.

Сьогодні наука трудового права переживає свій подальший розвиток. Свідченням цього є неоднаковість позицій вчених щодо з'ясування найважливіших ознак явища «матеріальна відповідальність» та визначення його поняття. В.В. Жернаков зазначає: «Матеріальна відповідальність працівників за трудовим правом є одним з видів юридичної відповідальності, яка полягає у їх обов'язку відшкодувати в установленому законом розмірі і порядку шкоду, спричинену за їх виною тому власнику, з яким вони знаходяться в трудових правовідносинах» [6, с.231]. О.С. Пашков та О.В. Смирнов підкреслюють: «Обов'язок робітника чи службовця відшкодувати в межах, визначених законом, майнову шкоду підприємству, установі, організації, спричинену винною протиправною поведінкою, називається матеріальною відповідальністю» [7, с.321]. «Сторона трудового договору, яка спричинила майнову шкоду іншій стороні, – наголошують В.Н. Толкунова і К.Н. Гусов, – зобов'язана відшкодувати її в розмірі і порядку, встановленому законодавством. Цей обов'язок відшкодувати шкоду називається матеріальною відповідальністю за трудовим правом. Дана відповідальність являє собою санкцію за трудове правопорушення, спричинену шкоду, внаслідок якої виникають правовідносини щодо матеріальної відповідальності сторони трудового договору, яка завдала шкоди, з іншою, постраждалою стороною трудового договору» [8, с.295]. «Матеріальна відповідальність – один з видів юридичної відповідальності, що полягає у двосторонньому взаємному обов'язку працівника і власника або уповноваженого ним органу відшкодувати винною стороною другій стороні шкоду, заподіяну при виконанні трудових обов'язків у встановленому законом розмірі і порядку», – вказує П.Д. Пилипенко [9, с.124]. «Матеріальна відповідальність робітників і службовців, – зауважує А.Д. Зайкін, – являє собою обов'язок працівника

відшкодувати пряму дійсну шкоду, заподіяну неналежним виконанням трудових обов'язків підприємству, установі, організації, з яким він знаходиться у трудових правовідносинах, в межах і порядку, встановлених законодавством» [10, с.405]. В.В. Патров і М.П. Пятов визначають матеріальну відповідальність як «заснований на нормах трудового права обов'язок працівника відшкодувати шкоду, заподіяну організації в межах і порядку, встановленому законодавством» [11, с.5]. Досліджуючи суть матеріальної відповідальності, В.М. Пустозерова та О.А. Соловйов роблять висновок, що це насамперед обов'язок відшкодувати заподіну шкоду. Вони констатують: «Якщо підприємству, організації, установі заподіяна шкода його працівником, то працівник зобов'язаний цю шкоду відшкодувати. На роботодавця матеріальна відповідальність покладається за шкоду, спричинену здоров'ю працівника або його майну, або за шкоду, заподіяну незаконним звільненням. Матеріальна відповідальність є самостійним різновидом юридичної відповідальності. Тому працівник, з вини якого підприємству, організації, установі заподіяна шкода, зобов'язаний цю шкоду відшкодувати незалежно від притягнення його за даний проступок до інших видів відповідальності (дисциплінарної, громадської, адміністративної, кримінальної) та застосування до нього інших заходів матеріального впливу» [12, с.3]. Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна доводять наступне: «Матеріальна відповідальність як один з різновидів юридичної відповідальності являє собою обов'язок однієї сторони трудового договору – працівника або власника чи уповноваженого ним органу – відшкодувати іншій стороні шкоду, заподіяну внаслідок винного, протиправного невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків в установлених законом розмірі і порядку [13, с.316]. В.І. Прокопенко під матеріальною відповідальністю за трудовим правом має на увазі встановлений законом обов'язок сторони трудового договору відшкодувати збитки, заподіяні іншій стороні протиправними і винними діями [14, с.422].

Дослідження точок зору стосовно пізнання сутності, юридичної природи матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин дозволяє виокремити наступні основні ознаки, риси, властивості даного соціально-правового явища. По-перше, матеріальна відповідальність – це самостійний різновид юридичної відповідальності і може застосовуватись поряд з іншими видами юридичної відповідальності: дисциплінарною, адміністративною, кримінальною. По-друге, це двосторонній взаємний обов'язок відшкодувати шкоду, заподіяну своїми протиправними, винними діями іншій стороні трудових правовідносин. Матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну власнику чи уповноваженому ним органу, несуть усі працівники певного підприємства, установи, організації, тобто усі особи, які знаходяться з ними в трудових правовідносинах, у тому числі нештатні, тимчасові, сезонні. Разом з цим це означає, що матеріальну відповідальність можуть нести виключно лише працівники конкретних підприємств, установ, організацій. Якщо шкода заподіяна власнику чи уповноваженому ним органу особою, що не знаходиться з ним у трудових відносинах, то її відшкодування відбувається в порядку, передбаченому цивільним законодавством. Прикметно, що на осіб, які заподіяли шкоду підприємству, уста-

нові, організації під час дії трудових відносин, а потім припинили ці відносини, також може бути покладена матеріальна відповідальність за нормами трудового законодавства. По-третє, вона виникає лише за фактом скоєння майнового правопорушення, внаслідок якого була завдана пряма майнова шкода іншій стороні трудових правовідносин. Елементи трудового майнового правопорушення є одночасно умовами матеріальної відповідальності сторін трудового договору. Такими умовами є: наявність прямої дійсної шкоди; протиправна дія чи бездія однієї з сторін трудових правовідносин; причинний зв'язок між протиправним порушенням стороною трудового договору свого обов'язку та виниклою майною шкодою у іншої сторони; вина працівника, власника або уповноваженого ним органу. По-четверте, матеріальна відповідальність сторін трудового договору виникає лише за заподіяну шкоду у зв'язку з виконанням трудових чи службово-трудова обов'язків. Знаменно, що у трудовому праві відшкодуванню підлягає лише пряма дійсна шкода, як правило, у обмеженому розмірі – не більше середнього місячного заробітку працівника, який заподіяв шкоду. Ця відповідальність не повинна перевищувати повного розміру заподіяної шкоди, за випадком винятків, передбачених законодавством. На відміну від трудового права, у цивільному завжди діє принцип повного відшкодування шкоди. По-п'яте, метою встановлення матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин є відвернення виникнення шкоди і одночасно захист заробітку працівника від необґрунтованих утримань. Тому законодавство, встановлюючи обов'язок сторін відшкодувати шкоду, повинно визначити: яка шкода відшкодуванню; умови виникнення матеріальної відповідальності, її види і межі; порядок визначення розміру шкоди та її відшкодування. По-шосте, за своєю юридичною природою матеріальна відповідальність являє собою санкцію за трудове майнове правопорушення, скоєне працівником або власником чи уповноваженим ним органом, внаслідок невиконання своїх трудових обов'язків.

Синтезування наведених ознак, властивостей, якостей матеріальної відповідальності за трудовим правом, застосування абстрагуючого методу до їх систематизації дозволяє визначити її поняття: «Матеріальна відповідальність сторін трудового договору – це самостійний різновид юридичної відповідальності, який має характер обов'язку відповісти за скоєне правопорушення шляхом відшкодування збитків у вигляді прямої майнової шкоди іншій стороні трудових правовідносин у межах і порядку, визначених законодавством України про працю».

Список літератури: 1. Розвиток цивільного і трудового законодавства в Україні / Я.М. Шевченко, О.М. Моляк, А.Л. Салатко та ін. Х., 1999. 2. Конституція України. К., 1997. 3. Закон України «Про власність» // Відомості Верховної Ради України. 1991. №20. Ст.249. 4. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради України. №50. Ст.375. 5. Советское трудовое право: Вопросы теории / Под ред. С.А.Иванова. М., 1978. 6. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие / Под ред. В.В. Жернакова. Х., 2000. 7. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. А.С. Пашкова, О.П. Смирнова. М., 1982. 8. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебное пособие / Под ред. В.Н. Толкуновой. М., 1996. 9. Трудо-

ве право України: Курс лекцій / За ред. П.Д.Пилипенка. Львів, 1996. 10. Советское трудовое право: Учебник / Под ред. А.Д. Зайкина. М., 1979. 11. Патров В.В., Пятов М.Л. Материальная ответственность работников организации. М., 2001. 12. Пустозерова В.М., Соловьев А.А. Материальная ответственность. Комментарий КЗоТ: Практическое пособие. М., 1976. 13. Чанышева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. Х., 1999. 14. Прокопенко В.Г. Трудове право України: Підручник. Х., 1998.

Надійшла до редколегії 12.05.02

О.Ю. Синявська

ОСОБЛИВОСТІ СЛУЖБОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Загальновідомо, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю.

Саме на державний апарат, до якого входять і органи внутрішніх справ, покладені функції щодо утвердження і забезпечення прав і свобод людини, зміцнення законності та правопорядку в країні. Разом з тим, як підкреслювалось в Зверненні колегії МВС України до всіх працівників органів і підрозділів внутрішніх справ, «навіть найрішучі заходи, спрямовані на активізацію протидії злочинності та поліпшення громадського порядку, кардинально не вплинуть на ситуацію, якщо дії працівників міліції не отримають широкої підтримки з боку головного носія суверенітету і єдиного джерела влади – українського народу» [2]. Але співпраця міліції і населення, бездоганий авторитет органів внутрішніх справ і безумовна довіра до них громадян можливі лише за умов суворого дотримання законності і службової дисципліни особовим складом, викоренення фактів грубого, бездушного та неухважного ставлення працівників міліції до громадян, на варті прав та законних інтересів яких вони повинні стояти. Саме тому зміцнення дисципліни і законності серед особового складу органів внутрішніх справ визнано керівництвом МВС одним із пріоритетних напрямків в діяльності органів внутрішніх справ [3].

Дисципліна, як обов'язкове для усіх членів будь-якого колективу підпорядкування встановленому порядку, правилам, є необхідною умовою всякої роботи. Дисципліна – невід'ємний елемент життя та діяльності будь-якої організації як об'єднання людей. Дисципліна упорядковує діяльність людей і служить основою нормального функціонування суспільства, вона обов'язкова для усіх членів суспільства. Дисципліна, в тому числі і державна, є порядок, зведення норм. Одним із галузевих різновидів державної дисципліни є службова дисципліна. Службова дисципліна має комплексний характер. Її можна розглядати в двох аспектах: по-перше, як сукупність правових норм, які встановлюють службові обов'язки, права та обмеження для державних службовців; по-друге, як практичне додержання цих правил, тобто в об'єктивному та суб'єктивному смислі.

У чинному законодавстві інститут службової дисципліни поповнився рядом обмежень, за невиконання яких може наступити відповідальність, в тому числі й дисциплінарна. Так, у підрозділах міліції не допускається дія-